

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja Digital

2.1.1. Konseptualisasi Lingkungan Kerja Digital

Istilah lingkungan kerja digital merupakan representasi *online* dari kondisi kerja yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Shravasti R & Bhola SS, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja pada kondisi kerja di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk semangat bekerja atau membuat karyawan enggan bekerja. Kondisi kerja ini bertindak sebagai pendorong yang memberdayakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Veitch JA, 2011). Peneliti mendefinisikan pekerjaan digital sebagai pekerjaan yang dilakukan secara *online* dengan menggunakan TIK (Davison R & Ou, 2014). Oleh karena itu, untuk bekerja secara *online*, TIK harus menyediakan kondisi kerja yang diperlukan atau disebut sebagai lingkungan kerja digital. Ma *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kondisi kerja yang diperlukan umumnya terdiri dari dimensi tugas dan dimensi sosial. Dalam konteks ini, Lau F *et al.*, (2000) membangun dan mentransfer kedua konsep ini ke konteks lingkungan kerja digital dengan mendefinisikan dimensi sosial sebagai *networking* dan dimensi tugas sebagai *collaboration*.

2.1.2. Platform Digital Mendukung Lingkungan Kerja Digital

Peneliti mendefinisikan *platform* digital yang mendukung lingkungan kerja digital dari Leonardi PM *et al.*, (2013) seperti:

- a. *Platform* yang berbasis web yang memungkinkan pekerja untuk mengkomunikasikan pesan dengan rekan kerja tertentu atau menyiarkan pesan ke semua orang di organisasi.
- b. Memposting, mengedit, dan menyortir teks dan file yang ditautkan kepada karyawan.
- c. Melihat pesan, koneksi, teks, dan file yang dikomunikasikan oleh siapapun dalam organisasi kapanpun mereka memilih.

Dengan mengacu pada dimensi sosial dan dimensi kerja kemungkinan tindakan yang disediakan oleh *platform* digital, akan dapat memperoleh *networking* dan *collaboration* dalam *platform* digital sebagai perantara lingkungan kerja digital.

2.2. Networking

2.2.1. Definisi *Networking* sebagai Dimensi Sosial

Istilah *networking* merupakan suatu dimensi sosial dalam literatur lingkungan kerja digital. Lau F *et al.*, (2000) menyatakan *networking* dalam lingkungan kerja digital sebagai penerapan TIK untuk membangun dan memelihara hubungan sosial. Berdasarkan definisi ini, peneliti mempertimbangkan aktivitas *networking* sebagai representasi yang sesuai untuk menangani dimensi sosial dalam lingkungan kerja digital,

disebabkan aktivitas *networking* didefinisikan sebagai perilaku yang ditujukan untuk membangun dan menjaga hubungan informal (Wolff H-G & Moser K, 2009).

Peneliti menemukan literatur yang menyatakan bahwa penggunaan ESM karyawan dapat meningkatkan kemampuan *networking* karyawan dengan mengaktifkan interaksi dan membangun hubungan antara karyawan (Steinhüser M *et al.*, 2011). Oleh karena itu, ESM dapat memperkuat dan memperluas *networking* (Kim Y & Kane G, 2015). Peneliti menyimpulkan dukungan kegiatan *networking* sebagai representasi ESM dari dimensi sosial lingkungan kerja digital. Terakhir, peneliti memperkenalkan konsep *networking* yang mengacu pada sejauh mana ESM memungkinkan dan meningkatkan aktivitas jaringan karyawan.

2.2.2. Penggunaan Whatsapp Group dalam Networking

Penggunaan whatsapp *group* terkait *networking* mengacu pada penggunaannya yang dapat membangun dan menjaga hubungan dengan orang lain (Chen & Wei, 2019). Menurut Kane G.C., (2017) menyatakan bahwa *platform* digital adalah infrastruktur teknologi yang beragam dan berkembang yang dapat mendukung manajemen pengetahuan organisasi. Oleh karena itu, peneliti dapat menyimpulkan *platform* digital tersebut dapat digunakan untuk berbagai tujuan terkait *networking*, seperti

menemukan rekan kerja dengan minat dan nilai yang sama dan menjalin pertemanan di dalam organisasi.

2.3. Collaboration

2.3.1. Definisi *Collaboration* sebagai Dimensi Kerja

Istilah *Collaboration* merupakan suatu dimensi kerja dalam literatur lingkungan kerja digital. *Collaboration* dalam lingkungan kerja digital mengacu pada semua aktivitas yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau proyek mereka (Lau F *et al.*, 2000). Menurut Johns T & Gratton L, (2013) menyatakan *platform* digital termasuk dalam grup sistem *collaboration*. Oleh karena itu, peneliti mengandaikan bahwa menggunakan *platform* digital untuk menyelesaikan pekerjaan sebagian besar mengacu pada aktivitas *collaboration*. Lending D, (2010) menyatakan semakin pentingnya *collaboration* di tempat kerja juga mendorong pentingnya kegiatan *collaboration* untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Peneliti mengkonseptualisasikan *collaboration* dengan mengacu pada Gronski R & Pigg K, (2000) yang menyatakan bahwa *collaboration* adalah proses interaktif yang melibatkan beberapa orang yang bertujuan untuk tujuan bersama, seperti melakukan tugas tertentu. Oleh karena itu, peneliti memperoleh dukungan dari kegiatan *collaboration* sebagai representasi ESM dari dimensi tugas pada lingkungan kerja digital. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memperkenalkan konsep *collaboration*

yang mengacu pada sejauh mana *platform* digital memungkinkan dan meningkatkan aktivitas *collaboration* karyawan.

2.3.2. Penggunaan Whatsapp Group dalam Collaboration

Penggunaan whatsapp *group* terkait *collaboration* mengacu pada penggunaan *platform* digital tersebut untuk mengakses konten yang dibuat oleh orang lain dan berbagi konten terkait pekerjaan (Chen & Wei, 2019). Peneliti juga mendapatkan literatur yang menyatakan *platform* digital tersebut telah banyak digunakan untuk tujuan terkait pekerjaan, seperti membaca pesan terkait pekerjaan, berbagi informasi tentang kebijakan, tujuan, dan prosedur organisasi serta mengatur pertemuan dengan rekan kerja dengan rekan kerja lain tentang proyek kerja (Lu *et al.*, 2015). Dengan demikian, perlu untuk mempertimbangkan penggunaan *platform* digital tersebut untuk tujuan kerja dan menyelidiki hasil yang diperoleh dari tujuan adanya *collaboration*.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mencakup perilaku yang dapat dikendalikan oleh pekerja dan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi organisasi (Campbell & Wiernik, 2015). Definisi tersebut cukup terbuka karena merupakan satu-satunya cara untuk menggambarkan

fenomena yang bervariasi secara substansial lintas pekerjaan dan waktu (Aguinis, 2013).

2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Rotundo & Sackett, (2002) terdapat tiga dimensi yang memengaruhi kinerja karyawan yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja tugas

Kinerja tugas merupakan perilaku yang berkontribusi pada produksi barang atau penyediaan layanan. Ini memerlukan perilaku yang bervariasi di seluruh pekerjaan, kemungkinan akan ditentukan oleh peran dan biasanya termasuk dalam deskripsi pekerjaan (Aguinis, 2013).

b. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual merupakan perilaku yang berkontribusi pada tujuan organisasi dengan berkontribusi pada lingkungan sosial dan psikologisnya (Rotundo & Sackett, 2002). Ini termasuk tugas di luar tugas pekerjaan, inisiatif, proaktif, bekerjasama dengan orang lain, atau antusiasme (Koopmans *et al.*, 2011).

c. Kerja kontraproduktif

Kerja kontraproduktif merupakan perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi (Rotundo & Sackett,

2002). Ini terdiri dari perilaku di luar tugas, presentisme, mengeluh dan menyalahgunakan hak istimewa (Koopmans *et al.*, 2011).

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Sebuah tujuan penilaian kinerja karyawan yang sangat umum dilakukan oleh perusahaan dalam perancangan sistem yang tepat menurut Yuniarti *et al.*, (2021) Sebagai berikut:

1. Pemahaman peran pekerjaan: Menyediakan informasi yang jelas dan terstruktur mengenai tugas dan tanggung jawab setiap posisi di perusahaan untuk membantu karyawan memahami peran mereka dengan lebih baik.
2. Evaluasi diri: Menyediakan alat atau metode yang membantu karyawan dalam mengenali kelebihan dan kelemahan mereka sendiri, sehingga mereka dapat mengembangkan diri dan memanfaatkan potensi mereka dengan lebih efektif.

2.5. Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu, menjadi referensi peneliti dalam meneliti dampak *networking* dan *collaboration* terhadap kinerja karyawan. Daftar penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai pertimbangan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	<p><i>Internal or external social media? The effects of work-related and social-related use of social media on improving employee performance</i></p> <p>(Chen <i>et al.</i>, 2022)</p> <p>(Kuantitatif)</p>	<p>Independen:</p> <p><i>Work-Related Use</i></p> <p><i>Social-Related Use</i></p> <p>Dependen:</p> <p><i>Job Performance</i></p> <p>Moderator:</p> <p><i>Internal and external social media</i></p>	<p>- Penggunaan media sosial pekerjaan terkait pekerjaan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.</p> <p>Penggunaan media sosial terkait sosial memiliki efek positif pada kinerja karyawan.</p> <p>- Studi ini berkontribusi pada literatur yang masih ada tentang nilai bisnis TI dengan memberikan argumen teoritis tentang bagaimana</p>

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
			<p>perusahaan dapat memanfaatkan upaya untuk mempertimbangkan penggunaan terkait pekerjaan dalam kombinasi dengan penggunaan terkait sosial untuk menciptakan nilai bisnis.</p>
2	<p><i>The impact of enterprise social media use on employee performance: a grounded theory approach</i></p>	<p>Independen: <i>Enterprise social media</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work related use</i> - <i>Social related use</i> - <i>Use within working hours</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan ESM terkait sosial mengacu pada penggunaan ESM oleh karyawan untuk memperkuat

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
	(Ma <i>et al.</i> , 2022) (Kualitatif)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Use outside working hours</i> - <i>Internal use</i> - <i>External use</i> <p>Dependen:</p> <p><i>Job performance</i> <i>Job satisfaction</i></p> <p>Moderator:</p> <p><i>Work efficiency</i> <i>Affective maintenance</i></p>	<p>hubungan mereka dengan karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penggunaan ESM terkait pekerjaan mengacu pada penggunaan ESM oleh karyawan untuk pekerjaan sehari-hari. <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi penggunaan ESM terutama mencakup enam kategori: penggunaan ESM terkait pekerjaan, penggunaan ESM terkait sosial, penggunaan ESM dalam jam kerja,</p>

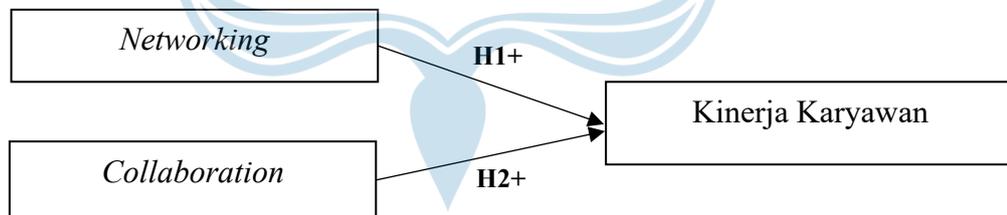
No	Judul	Variabel	Kesimpulan
			<p>penggunaan ESM di luar jam kerja, penggunaan ESM internal dan eksternal.</p>
3	<p><i>Towards a digital work environment: the influence of collaboration and networking on employee performance within an enterprise social media platform</i></p> <p>(Dittes & Smolnik, 2019)</p> <p>(Kuantitatif)</p>	<p>Independen:</p> <p><i>Digital Work Environment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Collaboration</i> - <i>Networking</i> <p>Dependen:</p> <p><i>Employee performance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Innovative Performance</i> - <i>Task Performance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Collaboration</i> memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap dampak kinerja tugas daripada dampak kinerja inovatif. - <i>Networking</i> memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap dampak kinerja inovatif dibandingkan dampak kinerja tugas. - Penelitian ini menggunakan

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
			berbagai fungsi ESM sebagai indikator untuk mengoperasikan penggunaan ESM sebagai variabel formatif.

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti hubungan antara *networking* dan *collaboration* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka Penelitian

Penggunaan *platform* digital perusahaan atau *Enterprise Social Media* (ESM) oleh karyawan untuk tujuan yang berhubungan dengan *networking* di tempat kerja juga dianggap berhubungan positif terhadap kinerja karyawan (Chen *et al.*, 2022). Penggunaan ESM terkait *networking* di tempat kerja menyediakan cara bagi karyawan untuk memanfaatkan *networking* yang berbeda dalam organisasi yang

menawarkan sumber daya sosial (Moqbel *et al.*, 2013). Menurut Lin IY & Kwantes CT, (2015) sumber daya sosial ini membantu membangun dan memperkuat ikatan antar karyawan, dan pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan dukungan sosial satu sama lain dalam *networking*. Luo *et al.*, (2018) mengusulkan agar karyawan dapat bertukar perasaan emosional dan menumbuhkan kepercayaan melalui penggunaan ESM terkait *networking*, sehingga meningkatkan ketertarikan karyawan dengan organisasi.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *networking* tapi ESM juga dapat digunakan untuk membuat atau berbagi konten terkait pekerjaan atau *collaboration*. Menurut Leonardi PM, (2015) *collaboration* berfungsi sebagai tempat penyimpanan informasi untuk membantu karyawan menemukan pakar dalam organisasi. Mendapatkan keahlian dapat membantu karyawan memecahkan masalah sulit yang dihadapi dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi (Wu & L., 2013). Oleh karena itu, Salehan M, (2017) menyatakan bahwa karyawan yang menggunakan *collaboration* dalam penggunaan *platform* digital dapat memberikan dampak positif bagi Kinerja karyawan.

2.7. Hipotesis Penelitian

Penggunaan *platform* digital terkait sosial atau *networking* dapat membantu karyawan mendapatkan informasi tentang minat rekan kerja di luar pekerjaan (Leonardi PM, 2015). *Platform* digital ini dapat memfasilitasi pembangunan hubungan, dan kerja sama antar karyawan yang memungkinkan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya telah

menyarankan bahwa menggunakan *platform* digital perusahaan atau *Enterprise Social Media* (ESM) untuk tujuan terkait sosial atau *networking* di tempat kerja dapat meningkatkan aksesibilitas informasi dan efisiensi komunikasi, yang menghasilkan kesimpulan bahwa penggunaan *platform* digital terkait sosial atau *networking* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Chen *et al.*, 2022; Dittes & Smolnik, 2019; Ma *et al.*, 2022). Dengan demikian peneliti mengusulkan hipotesis pertama:

H1: *Networking* menggunakan whatsapp group berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada beberapa studi menunjukkan bahwa *collaboration* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Chen *et al.*, 2022; Dittes & Smolnik, 2019; Ma *et al.*, 2022). *Collaboration* berpotensi meningkatkan kemampuan karyawan untuk memecahkan masalah yang sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peneliti mengusulkan hipotesis kedua:

H2: *Collaboration* menggunakan whatsapp group berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan